

報告日

平成 20 年 1 月 21 日

評価機関名	社会福祉法人横浜市社会福祉協議会 横浜生活あんしんセンター		
評価実施年月	2007年10月～2008年1月	公表年月	2008年2月
対象サービス	保育園	対象事業所	松みどり保育所

【施設の特徴】

○松みどり保育所は JR 東海道線、横須賀線の戸塚駅、大船駅からバスで 20 分ほどの住宅街にあります。保育所名「ま・つ・み・ど・り」にちなんだ樹木＝**つ**つ、**み**ばき、夏**み**かん、**ど**んぐり（まてば椎）、姫**み**んごの木々が植えられた園庭は十分な広さが確保され、保育所内にいながら自然に親しめる環境です。これらの樹木はクラス名にもなっています。

○運営主体である社会福祉法人松緑会は、保育所の徒歩圏内に特別養護老人ホームも経営するなど、福祉サービスの担い手として、地域での存在感を高めてきました。『世代や障がいを越えた交流を深め、バリアフリーの心を育てたい』という願いを「幼老の環」という法人独自の考えにまとめており、当保育所もこの考えに基づいた保育サービスが提供されています。

○子どもたちが同法人経営の高齢者施設を定期的に訪問し、お誕生会や暦にちなんだ昔ながらの行事を高齢者と共に楽しみながら、思いやりの心を育てています。また、外部講師による体操教室や水泳教室、英会話教室も大きな特色です。就労により習い事をさせるのが難しいという保護者の実情を反映し、多彩なプログラムが用意されています。

○県営原宿団地に隣接する保育所は、昭和 53 年の開設から 30 年近くたち、卒園児が親となって子どもを入園させるケースも多くあります。保育所は、地域の子育て支援を今後の課題と捉えており、積極的なサービス提供に取り組む意向です。

【特に優れていると思われる点】

①子どもが「食」の豊かさを実感できる取り組み

○子どもが「食」を豊かに楽しめるよう、さまざまな取り組みが行われています。年齢毎に「年間食育計画」を作成し、屋外活動や野菜・果物の栽培などを盛り込みながら、食の営みを子ども自身が体験できる実践を心がけています。園庭で梅を収穫してジャムや梅干を作り、また、バケツ栽培で米作りを行い、田植えから稲刈りまで通年で体験し、収穫したお米と梅干で作ったおにぎりを味わう「おにぎりパーティ」などがその一例です。

○「食」を通じて、生命の成長や季節感を育てる機会も多く設けられています。春には満開の桜の木の下で食事を取り、夏には子どもたち自身がスイカやナス、きゅうりなどを園庭の畑で栽培しています。また、秋には実った柿を収穫する「柿もぎ」も行うなど、体験を通じて季節の移り変わりを学べる工

夫が随所に見られます。

○毎日の給食は、栄養士が毎日各クラスの喫食状況を確認した上で、子どもの好き嫌いを克服できるよう生野菜を温野菜に変えたり、胡麻和えなどで風味をつけるなど調理法の検討を重ねています。行事食では、ハロウィンに海苔をコウモリの形に切り抜いた飾りを添えるなど“子どもの目から見て楽しい”食事の提供を工夫しています。子どもに人気のあったメニューは「給食だより」を通じて保護者に情報提供し、保育所と家庭が連携した食への取り組みを目指しています。

○「食」への取り組みを支えるのは、保育士や栄養士、看護師など専門職員の連携です。アレルギーのある子どもの保護者との除去食についての話し合いには必ず栄養士が同席し、必要に応じて看護師からのアドバイスもあります。また、食事面にとどまらず保育全般に配慮の必要な子どもの保育も、栄養士や看護師が職員会議に参加して食と健康の視点から対応を確認しています。家族アンケートでも、保育所の食への取り組みに保護者の高い満足度がうかがえました。

②保育目標実現にむけた様々な取り組み

○一人ひとりの子どもにきめこまやかな援助をすることを念頭において、保育所では保育目標の「つよい子 よい子 やさしい子」の実現に向けた多彩な取り組みが行われています。また、これらの取り組みは、子ども本人の尊重を基本方針として実践されています。

○「つよい子」＝“子ども一人ひとりの育ちに応じた体力作り”として、毎朝の園庭での体操や体操教室、水泳教室などの活動を指導計画に取り入れています。英会話教室もジャンプしたり、ポーズをとりながら全身を使って英語表現を楽しむ子どもたちの姿が見られました。これらの活動メニューは自由参加となっており、子ども自身が「やりたい」と思うことを大切にしています。さらに、運動量に配慮が必要な子どもには一日の運動内容を確認して対応するなど、個別配慮もあります。

○「よい子」＝“発達に応じた基本的生活習慣の獲得”として、子どもが自分なりの生活リズムを作れるよう働きかけています。乳児は布オムツを使用し、こまめにオムツ交換しながらスキンシップを深めています。あいさつや食事のマナー、午睡や排泄の大切さなどを、年齢や発達に合わせ、飛び出す絵本や紙芝居を活用したり、身振りや子どもが理解し易い言葉で説明し、子どもが納得できるよう援助しています。他方、子どもが遊びこんでいる時は、集中が途切れないよう見守るなど、子どもがメリハリのある時間を過ごせるような配慮があります。

○「やさしい子」＝“人と関わる中で思いやりを育てること”として、同法人経営の高齢者施設への定期的な訪問を行っています。核家族の多い中、高齢者との交流は感謝や優しさを学ぶ場であると共に、車イスを押す体験等を通じてバリアフリーの心を育てる機会にもなっています。日常の保育でも、保育士が常に中腰になって子どもの目線で話を聞き、ケンカの際は双方の言い分をじっくり聞いた上で相手の立場で考えることを促すなど、互いを大切にしよう心を育てる実践があります。

③積極的な人材育成の推進

○法人全体として、倫理要綱を定めて人権擁護の姿勢を明確に打ち出しています。職員の採用は法人で一括して行っており、職員全体に人権擁護の理念が浸透するよう「従業員行動指針」を掲げ、さらに「職員研修マニュアル」に、求められる職員像を記載しています。また保育技術や安全管理、健康管理、行事等の各種マニュアルを整備し、最低でも年1回のマニュアル確認を職員に義務付けることで、基本方針や目標を常に念頭においた保育の実践を職員に徹底しています。

○保育所内の研修を月に1回行い、また同法人経営の高齢者施設職員と合同の研修も月1回行うなど、積極的な内部研修が行われているのも特徴です。さらに日常の保育の中でも、職員が自立的にスキルアップを行っています。たとえば、外国籍の保護者に対する対応の仕方や親子遠足の実施場所のリサーチなど必要なテーマを職員がチームを組んで検討し、さらにレポートを作成して職員間で情報共有を進めることで、内部研修の成果が保育にフィードバックされています。また、広く人権意識を養うため、法人のスケールメリットを生かした同法人経営の高齢者施設での職員派遣研修も定期的に行われています。

○職員の経験年数や期待する役割に応じ、個別の「研修参加状況一覧表」を活用して段階的な外部研修への参加も推進しています。職員からの希望のほか、個々の経験や現在の職務状況、過去の研修参加状況に応じて保育所側からの呼びかけも行っています。外部研修に参加する場合には勤務時間の配慮や参加費の助成など労務的な配慮も行っており、保育所をあげて、機会を捉えた積極的な人材育成を進めています。

○新任職員には指導的立場の職員がマンツーマンにつき、交換ノートを活用してスキルアップを図っているほか、年に1度の事務長面談で職員の意向を汲み取ったり、園長が職員からの業務改善提案を随時受け付けるなど、職種や役職の壁をこえたコミュニケーションの良さが感じられます。職員ヒアリングでも、職員間の風通しのよさをあげる声が多く挙がっています。現場職員からの声を大切に、さらに掘り下げて保育に反映することで、職員のモチベーションの高さを維持しています。

【特に工夫や改善などを期待したい点】

①さらなる保護者との連携に向けた体制づくりを

○保育所では就労している保護者の負担を軽減したいという考えから、現在、保護者の組織化に向けた働きかけは行っておらず、保護者懇談会も実施されていません。しかし家族アンケートでは、保護者同士の更なる連携や交流を求める声が多数挙がっています。保護者同士が横のつながりを深める場を作ることで、個々の保護者の意見や要望がより汲み取り易くなるとともに、保育所の日々の取り組みをいっそうアピールすることもできるのではないのでしょうか。保護者が主体的に保育に関わるような協力体制づくりを期待します。

○保育方針や目標については、日々の送迎時のやり取りや連絡帳、園だより、保護者参観日など、さま

ざまな機会を通して伝える努力をされていることが伺えました。しかし、保護者全体がどのように理解しているかを的確に把握する仕組みまでには至っていないのが残念です。保護者の意向を反映して、保育所と保護者の相互の理解を深めるためにも、保育目標や方針の理解度を確認する方法を構築し、さらに確認した結果を日々の保育に活かす仕組み作りを検討されてはいかがでしょうか。

②保育の専門性を活かした地域支援を

○近隣に同法人経営の高齢者施設があり、法人のスケールメリットを活かした地域の情報収集を行なっています。また、保育所での行事に地域住民を招待するなど、継続的な交流もあります。こうした蓄積を生かして、より積極的に地域の子育てニーズの把握を進められてはいかがでしょうか。地域住民を招いた機会を子育て相談に活かすなど、より具体的な体制作りを期待します。

○親となった卒園児の子育て相談に随時対応するなど、保育所として希望があれば保育の専門知識を提供する姿勢がありますが、定期的な園庭開放や一時保育、交流保育等については“在園児の保育を最優先にする”として、現在行われていません。地域の中には孤立し、悩みながら子育てをする保護者も少なからずいるものと思われまます。そうした、隠れたニーズの掘り起こしにより、いっそう踏み込んだ地域への子育て支援を期待します。

○保育サービスを広く地域へ提供する手始めとして、保育所では来年度、地域住民向け掲示板を設置し、子育ての情報提供をスタートする予定です。さらに園独自のホームページなども活かし、より広く情報提供などを行うことを検討されてはいかがでしょうか。今後も保育所の幅広い人材を活かし、他施設への講師派遣や育児講座の開催など、保育所の専門知識を広く地域に還元する取り組みを期待します。

評価領域ごとの特記事項

1	人権への配慮	<p>○保育目標として「つよい子、よい子、やさしい子」を掲げ、子ども一人ひとりがそれぞれの発達に応じて生活習慣を身につけることや、心身のたくましさを養うことを目指している。また法人の「従業員行動指針」にも「意思の尊重」「人権擁護」などの文言を明記し、日々の保育での実践に努めている。</p> <p>○「松みどり保育所職員マニュアル」内に「人権について」の項目が整備されており、場面別に呼び方、声かけの具体例が記載され、会議で研修して共通理解としている。</p> <p>○「個人情報保護に対する基本方針」を玄関に貼り出し、保護者に周知し、保育所のホームページにも記載して問い合わせ窓口、電話番号を明示している。個人情報に関する記録は、事務所の施錠ができるロッカーに保管して、必要に応じて職員が確認できるようにしている。</p> <p>○マニュアルに「虐待について」「被虐待児について」などの記載があり、定義が職員に周知されている。また、日々の保育では、</p>
---	--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>外傷だけではなく、言動や表情、視線、清潔さや食欲など、気になる点を記録し、保育士と看護師が保護者と育児相談を行っている。必要な場合は専門機関と連携する体制が整っている。</p> <p>○法人として、性差による差別は広い意味での行動抑制に通じ、「身体的拘束（自由行動の束縛）」「精神的拘束（固定観念の強制形成）」につながると位置づけており、定例会議で検証している。</p>
2	利用者の意思・可能性を尊重した自立生活支援	<p>○朝と夕方の長時間保育時間帯は異年齢合同保育を行っている。多目的ホールや2階にある乳児用プレイスペースのほか、ピロティ（屋根のある半屋外）も異年齢交流スペースとなっている。</p> <p>○廊下脇や各保育室に用意された玩具や絵本、道具箱は子どもが自由に取り出して遊べるようになっている。保育室や、乗り物玩具で遊べる廊下、多目的ホールや園庭などそれぞれに十分な広さがあり、年齢や発達に応じた環境が用意されている。</p> <p>○保育士は、活動の前には説明し、活動に興味や関心を持てるように導入を行っている。また、子どもがひとつの遊びに熱中している時には中断しないよう、保育士はあえて声かけは行わないなど柔軟に対応し、子どもが好きな遊びを十分遊びこめるよう配慮している。</p> <p>○畑では季節の果物や野菜を栽培しており、稲を植えて稲刈りから脱穀まで子どもたちと一緒にいき米を収穫して、園庭の梅で作った梅干を使い「おにぎりパーティー」を開催するなど栽培活動を活かした取り組みを行っている。</p> <p>○子ども同士のけんかでは、保育士は落ち着いて話せるよう、場合によっては他の場所に当事者のみを呼び、ひとりずつ順番に話を聞くようにしている。双方の言い分をしっかりと聞き、それぞれが納得がいくように話をしている。</p> <p>○食育を重視し、食事の年間計画の中であいさつや箸の使いかたなどクラス別の活動目標を詳細に設定し、実行している。幼児は給食当番を決め、年齢にあわせて配膳の手伝いをしている。</p> <p>○「四季の遊びクッキング」が計画されているほか、行事食を多く取り入れて盛り付けや調理方法を工夫して提供している。天気のよい日はピロティで、春はお花見しながら食事をとるなど雰囲気作りに配慮している。</p> <p>○給食は栄養士が毎日各クラスを回って子どもたちの様子を観察して残食や嗜好の確認をすると共に毎月園長・看護師・栄養士・調理員・保育士で「献立会議」を開催し、クラスごとの情報交換を行なっている。</p> <p>○午睡時は保育士は子どもたちの間に入って背中やおなかをさすったり頭をなでるなど、安心して子どもが寝つけるように配慮している。</p>

		<p>○保育士は活動の切れ目にトイレへの声かけを行っているが、個人差を尊重している。布おむつの使用については排泄の自立やこまめなおむつ替えによるコミュニケーションの増加、1日に使用した布おむつの枚数からの体調把握などに有用であると考え、入園前の面接で保護者に丁寧な説明を行い理解を得ている。</p>
3	<p>サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>○保育計画の作成や改定は、園長や保育士以外の職種の職員も参加して行っている。</p> <p>○保育計画には、働いているため習い事をさせたくても送り迎えができない保護者の実情やニーズをふまえ、保育計画に水泳教室や体操教室、外国人講師による英会話教室を盛り込んでいる。</p> <p>○配慮の必要な子どもについては職員会議で複数の職員で検討し、南部児童相談所や横浜市戸塚地域療育センターなど関係機関とのやりとりもあわせて個人毎のファイルに時系列でまとめ、経過と今後の方向が確認できるようになっている。</p> <p>○玄関に苦情解決の流れや苦情受付担当者・解決責任者・第三者委員などを掲示して、保護者への周知に努めている。</p> <p>○玄関に保護者用ポストを設置しているほか、送迎時や個人面談の際に苦情や要望も受け付けている。回答は原則4日以内に行い、連絡ノートや面談を通じて個別に返答するほか、他の保護者向けにも個人情報に配慮した上で掲示を行っている。</p> <p>○健康管理や保健計画に関するマニュアルを作成し、子どもたちの健康状況を把握している。</p> <p>○「感染症マニュアル」があり、感染症の基礎知識や基本予防策等を明記して職員に周知している。登園禁止基準は「松みどりの葉」に記載した上で、保護者説明会で説明しているほか、感染症に関する情報は、玄関への掲示や「園だより」で周知している。</p> <p>○「防災訓練マニュアル」「避難訓練マニュアル」「避難経路（各階屋上）」「火災対応マニュアル」「地震時対応マニュアル」「台風時対応マニュアル」等が整備されている。また、消防署、警察署、近隣病院など「防災関係機関緊急連絡先一覧」が作成され、月に1度、地震や火災の避難訓練を実施している。</p> <p>○ケガなどについては「保健連絡票」で、経過や処置、家庭で気をつけてほしいこと、看護師の見解などを記入して保護者に知らせ、さらに家での様子を記入してもらい対応している。</p> <p>○保育所への出入り口は正門1ヶ所にしており、電子錠でロックしてモニターで来訪者を確認後、開錠している。</p> <p>○保護者からの相談は随時受け入れ、内容に合わせて園長や保育士のほか看護師や栄養士なども同席し、専門職の立場からの助言も受けられるよう配慮している。相談内容は記録され、継続的に対応できるようにファイリングしている。</p>

4	地域との交流・連携	<p>○保育所での行事毎に町内会や近隣住民などに案内を送付し、隣接の団地自治会長には行事の案内を直接手渡ししながら情報交換するなど、地域の要望を把握できるよう努めている。</p> <p>○平成 18 年度より延長保育を開始するなど、保護者のニーズに応えるサービス提供に努めている。</p> <p>○戸塚区福祉保健センターなどの関係機関連絡先を一覧にし、関係機関との連携担当者を定めて窓口を一本化し、日常的な連携を進めている。</p> <p>○地域商店街の母の日フェアにちなんで「お母さん」をテーマにした子ども達の絵を貸し出ししたり、地域の「お神輿渡御（おみこしが出ること）」に男性保育士が参加するなど、定期的に地域との交流を図っている。</p> <p>○幼・保・小教育交流事業に参加しているほか、地域中学生の職業体験授業や高校生ボランティアを積極的に受け入れている。</p> <p>○5 歳児が就学前に近隣小学校を訪問している。また同法人経営の高齢者施設に月 1 回以上訪問して誕生会やおもちつき、どんと焼きなどの行事に参加し、周辺他施設との交流を図っている。</p> <p>○保育所独自のホームページで保育所の情報を公開している。また、戸塚区福祉保健センターに保育所の菜と園作成の「入園までの流れ」を常置してもらい、間接的な問い合わせにも対応できるようにしている。</p> <p>○ボランティアや実習生受け入れにあたって、職員用のマニュアルと実習生やボランティア向けのマニュアルの 2 種類を用意し、オリエンテーションを行い、注意点や園の方針を説明している。</p> <p>○ボランティアや体験学習の参加者の名簿、参加しての感想などの記録はファイルにまとめ、参考となる意見は 2 週間毎に開催される法人全体の会議、定例会議で議題として取り上げている。</p>
5	運営上の透明性の確保と継続性	<p>○2 週間毎に法人全体の会議を行なって経営や運営状況を確認しており、事業運営に影響のある情報を分析し、改善事項を検討している。保育所に関する議事録は職員向けに掲示して情報共有を進めるほか、保護者には園だよりや玄関への掲示、また必要に応じて配布物を作成し、情報を公開している。</p> <p>○保育目標の「やさしい子」では『地球にやさしい子』も意識し、「職員マニュアル」内にごみ削減や CO2 削減、緑化、地球温暖化などへの配慮を明記している。</p> <p>○スーパーバイザーやグループリーダーとなる職員を「指導的職員」と位置づけ、OJT、OFF-JT、積極的な外部研修派遣等で、個々の職員に合わせた助言や指導ができるようスキルアップに努め、経営を担う人材としての育成を進めている。</p>

		<p>○平成 25 年度までの中長期計画を作成し、①施設内環境改善 ②施設外環境改善 ③地域との関わりの 3 つの柱からの事業の方向性を定めている。</p>
6	職員の資質向上の促進	<p>○積極的に実習生の受け入れを行い、実習期間は実習生と担当職員による反省会を毎日行い、積極的に意見交換している。毎日の考察や反省点は指導担当職員の助言とともに実習日誌に記載されている。</p> <p>○「松みどり保育所事業計画」に職員の配置状況が記載され、法人理事会は保育所の運営方針を理解したうえで人材の採用および補充を決定している。保育所の理念を十分理解したうえで入職してもらっている。</p> <p>○「職員研修マニュアル(計画・理念・方針)」に福祉人材育成に共通する理念、目標、求められる職員像を明文化し、指導的職員、中堅、新任別に研修課題と施策が明確化されている。個々の職員の目標は年 1 回行われる事務長との個別面談で話し合わせ、1 年の反省を行ったうえで新たな目標が決定される。</p> <p>○「事業計画」内にも研修を通じた職員の資質向上が謳われ、施設内研修や法人内の合同研修が月 1 回は開催されている。</p> <p>○同法人経営の高齢者施設での実地研修のほか、外部研修は「研修参加状況一覧表」に年度ごとの参加研修を記録し、資格や経験年数、役割などを園長が確認したうえで、次回の研修参加計画を決定している。職員自身が希望する研修も内容に応じて参加でき、受講の際には、自己啓発援助制度がある。</p> <p>○保育所内の気になる事例については職員がそれぞれレポートを作成して自己評価した上で、園長の助言を受けている。</p> <p>○職員は役割に合わせ各現場での一定の裁量を任されている。また、「要望書 依頼書」で職員からの要望や提案を取り入れている。</p>